

КОНОПЕЛЬЦЕВА О. О.,

кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 331.08

ПЕРСОНАЛЬНІ ДАНІ ПРАЦІВНИКА: ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

У статті досліджується поняття «персональні дані працівника», а також розвиток його правового регулювання в міжнародному та вітчизняному законодавстві.

Ключові слова: персональні дані, трудовий договір, особиста інформація, відомості про особу, працівник.

В статье исследуется понятие «персональные данные работника», а также его правовое регулирование в международном и отечественном законодательстве.

Ключевые слова: персональные данные, трудовой договор, личная информация, сведения о лице, работник.

The article explores the concept of “personal data of an employee”, as well as its legal regulation in international and domestic legislation.

Key words: personal data, employment contract, personal information, information about a person, employee.

Вступ. Надання персональних даних особою зазвичай пов'язано з її вступом у трудові відносини. Під час укладення трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. На практиці доволі часто зазначений перелік документів, що містить у собі персональні дані працівників, значно розширюється. Так, наприклад, для нарахування заробітної плати на банківський рахунок працівника останній надає реквізити цього банківського рахунку або повідомляє роботодавця про наявність водійського посвідчення для забезпечення службовим автотранспортом.

Персональні дані працівника за своєю сутністю відображають особисту або сімейну таємницю громадян, їх приватне життя та входять до кола інформації, що підлягає захисту від несанкціонованого доступу [1, с. 177].

Актуальність питання правового регулювання відомостей про особу зумовлена тим, що в процесі трудової діяльності, наприклад, під час укладення трудового договору, працівник надає роботодавцю особисту інформацію про себе, яка відповідно до діючого законодавства належить до персональних даних. Відомості про особу, що належать до персональних даних, зберігаються в його особовій справі в електронній формі або у формі картотек. В умовах використання автоматизованих систем і комп'ютерних технологій така інформація може стати доступною для будь-кого та призвести до утисків законних прав і приватних інтересів, а також створює можливість незаконного втручання сторонніх осіб в особисте життя людини. Неправомірне використання таких даних може заподіяти матеріальні чи моральні страждання людині.



У сучасній науці трудового права відсутній правовий механізм захисту персональних даних працівників, оскільки положення ст. 32 Конституції України не відображено в трудовому законодавстві України. У чинному КЗпП України взагалі відсутня глава щодо правового захисту персональних даних працівника, який набув особливої актуальності в умовах розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій і телекомунікаційних мереж.

Серед досліджень питань захисту персональних даних і прав особи на захист персональних даних у галузі трудового права слід відзначити праці відомих вчених, зокрема В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, М.М. Грекової, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, М.М. Клемпарського, Є.В. Краснова, К.Ю. Мельника, С.М. Прилипка, Р.І. Чанишева, Г.І. Чанишевої, А.М. Чернобай, О.М. Ярошенка. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць у цій сфері, питання правового регулювання та захисту персональних даних працівників у трудових відносинах не достатньо досліджено. Вищенаведене зумовлює актуальність і обрання зазначеної теми.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження поняття «персональні дані працівника» як правової категорії з урахуванням особливостей його правового регулювання у міжнародних і законодавчих актах України.

Результати дослідження. Вперше визначення персональних даних зустрічається у Конвенції Ради Європи «Про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних» від 28 січня 1981 р. № 108 [2], де під терміном «персональні дані» розуміється інформація, що стосується конкретної особи або такої особи, яка може бути ідентифікована.

Надалі в Європейському Союзі (далі – ЄС) була прийнята Директива 95/46/ЄС Європейського парламенту і Ради «Про захист фізичних осіб у зв'язку з обробкою персональних даних і вільне переміщення таких даних від 24 жовтня 1995 р. [3]. Ст. 2 Директиви 95/46/ЄС визначає «персональні дані» як будь-яку інформацію, що стосується встановленої фізичної особи чи фізичної особи, яку можна встановити (суб'єкт даних); особою, яку можна встановити, є така, яка може бути встановленою прямо чи опосередковано, зокрема за допомогою ідентифікаційного або одного чи більше факторів, притаманних фізичним, фізіологічним, розумовим, економічним, культурним чи соціальним аспектам її особистості.

Конституція України втілює положення міжнародних актів щодо заборони втручання в особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України. Не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. Конституція України гарантує кожному судовий захист права спростувати недостовірну інформацію про себе і членів своєї сім'ї та права вимагати вилучення будь-якої інформації, а також право на відшкодування матеріальної і моральної шкоди, заподіяної збиранням, зберіганням, використанням і поширенням такої недостовірної інформації

У вітчизняному законодавстві досить тривалий час було відсутнє легальне визначення поняття «персональні дані». Тільки у зв'язку з прийняттям Закону України «Про захист персональних даних» [4] з'явилося законодавче закріплене поняття «персональні дані», що визначені як відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована (ст. 2).

Ст. 11 Закону України «Про інформацію» [5] дублює аналогічне визначення, проте ч. 2 зазначеної статті закріплює перелік основних даних про особу (персональних даних), до яких зараховано національність, освіту, сімейний стан, релігійність, стан здоров'я, а також адресу, дату і місце народження.

Закріплення поняття «персональні дані» у вітчизняному законодавстві цілком відповідає міжнародним стандартам, що закріплені в основних міжнародних документах.

Важливе значення для розуміння поняття та змісту персональних даних має рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень ч. 1, 2 ст. 32, ч. 2, 3 ст. 34 Конституції України від 20 січня 2012 р. № 2-рп/2012 [6]. Відповідно до рішення Конститу-



ційного Суду України під інформацією про особисте та сімейне життя особи (персональні дані про неї) слід розуміти будь-які відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована, а саме: національність, освіту, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, матеріальний стан, адресу, дату і місце народження, місце проживання та перебування тощо, дані про особисті майнові та немайнові відносини цієї особи з іншими особами, зокрема членами сім'ї, а також відомості про події та явища, що відбулися або відбуваються у побутовому, інтимному, діловому та інших сферах життя особи, за винятком даних стосовно виконання повноважень особою, яка займає посаду, пов'язану зі здійсненням функцій держави або органів місцевого самоврядування.

Така інформація про фізичну особу та членів її сім'ї є конфіденційною і може бути поширена тільки за її згодою, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту і прав людини.

Виходячи з викладеного, Конституційний Суд України зробив висновок, у якому йдеться про те, що перелік даних про особу, які визначаються як конфіденційна інформація, не є вичерпним. До конфіденційної інформації про фізичну особу належать, зокрема, дані про її національність, освіту, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, а також адреса, дата і місце народження, відомості про її майновий стан та інші персональні дані.

Таку ж позицію висловило і Міністерство юстиції України, надавши роз'яснення щодо практичного застосування Закону України «Про захист персональних даних» від 21 грудня 2011 р. [7], у якому зазначається, що законодавством України не встановлено і не може бути встановлено чіткого переліку відомостей про фізичну особу, які є персональними даними, для можливості застосування положень Закону до різноманітних ситуацій, у т. ч. до обробки персональних даних в інформаційних (автоматизованих) базах і картотеках персональних даних, що можуть виникнути у майбутньому у зв'язку зі зміною в технологічній, соціальній, економічній та інших сферах суспільного життя.

Перелік відомостей, що є персональними даними особи, є достатньо динамічним і залежить, насамперед, від конкретної сфери правовідносин, які виникли у конкретної особи (власника чи володільця персональних даних) та іншими особами [8, с. 107].

У законодавстві Республіки Білорусь взагалі відсутнє визначення поняття «персональні дані». Відповідно до ст. 17 Закону Республіки Білорусь від 10 листопада 2008 р. № 455-З «Про інформацію, інформатизацію та захист інформації» [9] персональні дані працівника належать до розряду інформації, розповсюдження або надання якої обмежується. Однак зміст такої інформації не розкривається.

Лише окремі нормативні акти визначають основні персональні дані. Так, відповідно до Закону Республіки Білорусь від 21 липня 2008 р. № 418-З «Про реєстр населення» до персональних даних належать: ідентифікаційний номер, прізвище, власне ім'я, ім'я по-батькові, стать, число, місяць, рік народження, цифровий фотопортрет, дані про громадянство, дані про реєстрацію місця проживання та (або) місця перебування, дані про смерть чи оголошення фізичної особи померлою, визнання безвісно відсутнім, недієздатним, обмежено недієздатним. Зазначений закон визначив і додаткові персональні дані, до яких віднесено: дані про батьків, опікунів, піклувальників, сімейний стан, дружину / чоловіка, дитину (дітей) фізичної особи, про вищу освіту, науковий ступень, рід занять, про податкові зобов'язання і деякі інші.

Закон Республіки Білорусь «Про інформацію, інформатизацію та захист інформації» не містить вичерпного переліку даних, що належать до персональних даних. Таким чином, білоруське законодавство не обмежується переліком, встановленим Законом Республіки Білорусь «Про реєстр населення», однак розповсюджує свою дію на будь-яку інформацію, яка здатна ідентифікувати особу.

Ст. 85 ТК Російської федерації містила визначення персональних даних працівника і визначала їх як інформацію, що необхідна роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами та стосується конкретного працівника. Проте зазначена стаття втратила силу на підставі



Федерального закону від 07 травня 2013 р. № 99-ФЗ. Зараз легальне визначення персональних даних закріплено у Федеральному законі «Про персональні дані». Відповідно до п. 1 ст. 3 зазначеного закону під персональними даними слід розуміти будь-яку інформацію, що стосується прямо або опосередковано визначеної фізичної особи (суб'єкта персональних даних), тобто такі дані, в яких особа прямо не зазначена, проте її можна конкретно визначити (індивідуалізувати) за іншими ознаками, що належать до персональних даних.

Серед науковців також немає єдності думок щодо визначення поняття персональних даних. Так, В. Василюк і С. Климчук пропонують персональні дані розглядати як інформацію (зафіксовану на матеріальному носії) про конкретну особу, що ототожнена або може бути ототожнена з нею. До персональних даних науковці відносять біографічні та розпізнавальні дані, особисті характеристики, відомості про сімейний, соціальний стан, професію, службове та фінансове становище, стан здоров'я тощо [10, с. 117].

А.М. Чернобай, надаючи визначення, зауважила, що поняття персональних даних працівника вужче за поняття персональних даних про особу, оскільки йдеться не про всі відомості (факти, події, обставини приватного життя фізичної особи), а лише про такі обставини, які можуть характеризувати фізичну особу як працівника. Персональні дані працівника потрібно розглядати як інформацію, отримання якої необхідно роботодавцю щодо кожного працівника у зв'язку з трудовими відносинами [11, с. 831].

Якщо йдеться про персональні дані особи, то до цієї інформації належить не тільки інформація, необхідна роботодавцю для перебування працівником у трудових відносинах, а й та, яка стосується приватного чи сімейного життя людини.

Такої ж позиції дотримується і К. Гусова, яка зазначає, що персональні дані працівника містять ознаки, які відрізняють їх від іншої інформації про працівника. У них зосереджена інформація, необхідна саме роботодавцю і саме у зв'язку з трудовими правовідносинами з конкретним працівником. Персональні дані працівника передусім пов'язані з його трудовою діяльністю, є підставою для визначення його трудово-правового статусу, його положення як сторони трудового договору [12, с. 108].

Дійсно, не всі відомості про особу потрібно відносити до персональних даних працівника. Персональні дані можуть містити лише дані, що необхідні роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами. Так, наприклад, не можуть бути віднесені до персональних даних працівника інформація про музичні вподобання особи чи перебування у шлюбі. Натомість інформація про наявність закордонного паспорта може бути потрібна роботодавцеві для можливості відправити працівника у відрядження чи на курси підвищення кваліфікації до іншої країни.

Відповідно до ч. 2 ст. 24 КЗпП України громадянин під час укладення трудового договору зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Наприклад, згідно зі ст. 191 КЗпП України всі особи, молодші за 18 років, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і надалі (до досягнення 21 року) щороку підлягають цій обов'язковій процедурі. Під час проходження медичного огляду неповнолітнім з'ясовується можливість допуску його до роботи взагалі та за певною посадою, професією чи спеціальністю.

Існує чимало професій, які, окрім загальних вимог, передбачених ч. 2 ст. 24 КЗпП України, зобов'язують надати документи, необхідність яких передбачена іншими нормативно-правовими актами. Так, для участі в доборі кандидатів на посаду прокурора (ч. 1 ст. 30 Закону України «Про прокуратуру» [13]) особа подає: анкету кандидата на посаду прокурора, що містить інформацію про особу, та автобіографію; копію документів про освіту, науковий ступінь, вчене звання; копію військового квитка (для військовослужбовців або військовозобов'язаних); довідку про допуск до державної таємниці (у разі його наявності); письмову згоду на збирання, зберігання та використання інформації про неї з метою оцінки готовності особи до роботи на посаді прокурора та проведення щодо неї спеціальної перевірки; декларацію про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за ми-



нулий рік; заяву про відсутність заборгованості зі сплати аліментів на утримання дитини, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за шість місяців із дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання.

Однак законодавець у ст. 25 КЗпП України заборонив власникові під час прийняття на роботу вимагати документи, надання яких не передбачено законом. Забороняється також вимагати відомості про партійну, національну належність і походження.

На нашу думку, таке формулювання зазначеної статті дозволяє працівнику відмовляти роботодавцеві у наданні інформації, що не стосується професійних якостей і кваліфікації, необхідної для виконання роботи.

Висновки. Під персональними даними працівника слід розуміти будь-яку інформацію, яка безпосередньо стосується конкретного працівника та необхідна роботодавцеві виключно для виконання трудової функції, передбаченої умовами трудового договору. Отже, пропонуємо в ст. 2 КЗпП України серед основних прав працівників передбачити і право на захист своїх персональних даних.

Список використаних джерел:

1. Клачкова Т.В. Персональные данные работников: необходимость правового регулирования. Тенденции развития законодательства и совершенствование правоприменительной практики в современных условиях: Матер. Междунар. науч. конф. студ. и аспирантов, Минск, 19–20 окт. 2007 г. Минск: БГУ / отв. ред. Г.А. Шумак, 2008. С. 176–177.
2. Про захист осіб у зв'язку з автоматичною обробкою персональних даних: Конвенція Ради Європи від 28 січня 1981 р. № 108. Офіційний вісник України. 2011. № 1. С. 701.
3. Про захист фізичних осіб у зв'язку з автоматичною обробкою персональних даних і про вільне переміщення таких даних: Директива 95/46/ЄС Європейського парламенту і Ради від 24 жовтня 1995 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_242.
4. Про захист персональних даних: Закон України від 01 червня 2010 р. № 2297-VI. Відомості Верховної Ради України. 2010. № 34. Ст. 481.
5. Про інформацію: Закон України від 02 жовтня 1992 р. № 2657-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 48. Ст. 650.
6. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень ч. 1, 2 ст. 32, ч. 2, 3 ст. 34 Конституції України від 20 січня 2012 р. № 2-рп/2012. Офіційний вісник України. 2012. № 9. Ст. 332.
7. Деякі питання практичного застосування Закону України «Про захист персональних даних»: роз'яснення Міністерства юстиції України від 21 грудня 2011 р.
8. Чуприна О. Співвідношення понять «персональні дані», «інформація про особу», «конфіденційна інформація про особу». Підприємство, господарство і право: наук.-практ. госп.-прав. журн. 2013. № 1. С. 104–108.
9. Об информации, информатизации и защите информации: Закон Респ. Беларусь, 10 ноября 2008 г., № 453-З. Минск: Дикта, 2012. 21 с.
10. Василюк В.Я., Климчук С.О. Інформаційна безпека держави. К., 2008. 135 с.
11. Чернобай А.М. Поняття персональних даних працівника. Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр. / Одес. нац. юрид. акад. О.: Юрид. л-ра, 2004. Вип. 22. С. 827–833.
12. Гусов К.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2004. 427 с.
13. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 2–3. Ст. 12.

